

*Civilekonomerna om*

# KOMPETENSUTVECKLING

---

Som civilekonom är du bärare av kunskap och kompetens. Du söker dig till arbetsplatser där du får använda och utveckla din kompetens. Studierna har lett till att du har generella kunskaper av värde för din arbetsgivare eller uppdragsgivare. Under studietiden utvecklas också förmågan att analysera, tänka kritiskt och logiskt mm. I din kunskapsbank har du också mer specifika kunskaper inom dina ämnesområden och andra färdigheter som t ex datakunskap.

Du har ett ansvar att förvalta och utveckla den kunskap och kompetens som samlas under ditt arbetsliv. I det dagliga arbetet ställs du inför nya uppgifter som ska lösas. Iaktta och dokumentera vilka kunskaper och erfarenheter du förvärvar under yrkeslivet. De beskriver din erfarenhetsgrund.

Ägare och ledning vill att verksamheten ska utvecklas väl. Produkter och tjänster ska spridas, utvecklas, ge intäkter och vinster. Genom att involvera dig i utvecklingen av produkter och tjänster utvecklar du dig själv. Kompetensutveckling av dig och andra är liktydigt med kraftfullare affärer eller mer produktiv och ändamålsenlig offentlig verksamhet.

## *Ta initiativet!*

Du kan själv agera genom att t ex redan i samband med anställningen fråga om företagets syn på individens och företagets utveckling och kanske t o m överenskomma om viss kompetensutveckling på samma vis som du kommer överens om lön och andra villkor. Det är också viktigt att, om inte företaget har fungerande system för en professionell dialog i utvecklingsfrågor, själv ta initiativ till samtal om verksamhetens och dina personliga framsteg.

Civilekonomerna har under några år byggt en medlemsservice som syftar till att vara en resurs i ditt beslutsfattande rörande din karriär och personliga utveckling. Därigenom är förbundet en resurs som underlättar för dig att ta ansvar för din personliga utveckling.

## *Årliga samtal*

En årlig avstämning av verksamhetens mål, affärsinriktning och dina insatser och upplevda tendenser vad gäller kundernas behov och utveckling ger en av grunderna för din kompetensutveckling. Andra grunder kan vara att din kunskap kan göra större nytta inom andra delar av organisationen, som t ex projektledare, specialist eller chef. I dessa roller blir ditt ansvar än större och vikten av att din kompetens vidmakthålls och utvecklas än mer betydelsefull för företagets och din utveckling. Behoven ökar till att omfatta kännedom om grupper, samspel mellan individer, coaching mm. Att byta arbetsgivare är också ett sätt att utveckla sina kunskaper och färdigheter och att hålla sig rekryteringsbar.

Kompetensutveckling i denna bemärkelse bekostas av arbetsgivaren. Om du har eget företag bekostar du själv din kompetensutveckling. I det egna företaget är det också av väldigt stor vikt att den egna kompetensutvecklingen uppmärksammas.

Alltför ofta är verkligheten annorlunda än den bild vi här förmedlar. Det är klassiskt att man i goda tider inte anser att man har tid med kompetensutveckling och i sämre tider har man inte råd. Grunden för synsättet är naturligtvis att utveckling ses som en kostnad och inte ett led i en investering eller dynamisk verksamhetsutveckling, som Civilekonomerna vill att man ska se det som.

Rörlighet på arbetsmarknaden är ett bra sätt för dig att hålla dig rekryteringsbar. Utbildningsinsatser är viktiga, men det är också essentiellt att förkovra sig genom att byta arbete, internt inom företaget eller externt. Lärandet i det dagliga arbetet är det viktigt att du beskriver i din CV. Det livslånga lärandet understryker vikten av att uppmärksamma den förkovran som sker i arbetet och genom arbetsbyten.

## *Kompetensutveckling kan effektiviseras*

Det finns tecken på en bristande förmåga hos arbetsgivare och uppdragsgivare vad avser kompetensutveckling. I en undersökning som genomfördes för ett par år sedan visade det sig att mången kompetensutveckling inte var satt i relation till verksamhetens krav. En bättre dialog kring dig och din utveckling skulle troligen leda till att kompetensutvecklingen blir och upplevs mer relevant. Det skulle effektivisera kompetensutvecklingen och leda till bättre effekt utan att kostnaderna skulle behöva öka. Kompetensutveckling kan med andra ord effektiviseras.

Ofta blir civilekonomen chef, projektledare eller på annat vis ansvarig för både verksamhet och personal. Dessa roller är särskilt viktiga i den verksamhet där du arbetar och som chef eller projektledare blir kompetensutvecklingen av extra stor vikt för både dig och arbetsgivaren.

Det är viktigt att hålla din kompetensutveckling i fokus. Kompetenserosion uppstår lätt när vardagen rullar på och både du och din arbetsgivare inte har riktigt med tid för att hålla reda på vilka kunskaper och färdigheter du utvecklar via den dagliga utvecklingen av arbetet. Kompetenserosionen drabbar inte bara dig som individ, den drabbar hela verksamheten.

### *Längre påfyllnadsutbildning*

Vid speciella tillfällen i livet behöver varje civilekonom en längre tids utbildning. Möjligheterna att genomföra kompetensutveckling på kanske 1-2 terminer är begränsade. De ekonomiska utmaningarna för dig som individ i en sådan satsning är stora, för de som inte kan räkna med att en arbetsgivare vill bekosta t ex en MBA-utbildning. Har du nått en återvändsgränd vill du kanske byta inriktning i arbetslivet och få arbetsgivare vill bekosta det. För att öka produktivitet och lärande behövs ett system som i praktiken möjliggör detta. Kompetenskonton är en modell för detta.

### *Värdera mjuka värden rätt*

För att bidra till att ändra synen i det avseendet anser Civilekonomerna att det är viktigt att få en tydligare värdering av mjuka värden som speglar företagets verkliga tillgångar, både materiella och immateriella. Redovisningen av resultat och tillgångar ska vara heltäckande och trovärdig. Avskrivningsreglerna för investeringar i humankapitalet måste ändras för att ge förutsättningen för att företag och offentliga verksamheter ska kunna klättra i värdekedjan.

### *Vad du som facklig förtroendeman kan bidra med*

Är du facklig förtroendeman har du ett extra ansvar för kompetensutvecklingsfrågorna. Vikten av kompetensutveckling för att såväl individer som verksamhet ska utvecklas är en viktig uppgift i det lokala fackliga arbetet. Det finns ofta skilda synsätt inom ett företag mellan cheferna när det gäller kompetensutveckling. Det behövs klara riktlinjer. Akademikerföreningar kan vara med och sätta upp policier för kompetensutveckling inom företaget. Att arbeta för bättre dialog kring verksamhetens och individens behov kan förbättra kompetensutvecklingens effektivitet. På så sätt kan individens upplevelse av att kompetensutveckling ibland trots allt genomförs som en belöning för individen istället för en planerad insats till gagn för såväl verksamhet som individ minska. Att medverka till en ökad utvärdering och koppling till verksamhetens resultat av utvecklingsinsatser kan lyfta fram det värdeskapande i kompetensutveckling.

### *Civilekonomen som chef*

För civilekonomen som chef har myntet två sidor. Du har i din arbetsledande roll att bedöma hur individer och verksamhet kan utvecklas i en positiv spiral. Allt som sägs om företaget/förvaltningen i denna pm blir det din roll att realisera. För att underlätta ditt arbete kan flera av tankarna vara värda att ta fasta på. Inte minst viktigt är vilken inställning och policy företag och förvaltningar har i dessa frågor. Är det inte självklart är det en uppgift för dig som chef att bidra till att klargöra dessa frågor.

Som chef har du också en central roll för att företaget ska utvecklas. Din egen kompetensutveckling måste stå i fokus, som har skisserats i denna pm. Men därutöver måste din kompetens i chefsrollen vidmakthållas och utvecklas. En erosion av den kompetensen är verkligen till nackdel inte bara för dig som individ utan för hela verksamheten.